

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bahasan mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang diberikan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi kerja sudah sesuai dengan kerangka teori yang digunakan, yaitu kerangka teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Malayu Hasibuan (2012: 154), pada teori motivasi kerja mengenai gaji, fasilitas, keamanan kerja, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kesempatan beraktualisasi diri, sudah cukup tetapi pada KPRI RSUD Majalaya “Mulia” rincian mengenai gaji, kenyamanan ruang kerja, ketersediaan tunjangan hari tua dan pemberian penghargaan masih kurang. khususnya pada besar pemberian gaji dan ketetapan waktu pemberian gaji masih kurang menunjukkan bahwa koperasi meski selalu memberikan gaji kepada karyawan namun baik dari segi kisaran maupun waktu tidak sesuai dengan harapan. Maka perlu adanya perbaikan mengani gaji pada KPRI RSUD Majalaya “Mulia”.

2. Kinerja karyawan KPRI RSUD Majalaya “Mulia” dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan kuesioner yang digunakan, kinerja karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” secara keseluruhan dapat dikatakan cukup dan kinerja karyawan tersebut cukup sesuai dengan apa yang diharapkan pengurus tentunya menginginkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan adanya pemberian motivasi diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja nya.

3. Upaya yang dilakukan koperasi KPRI RSUD Majalaya “Mulia” untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu perlu adanya perbaikan mengenai :

- besar pemberian gaji, ketetapan waktu pemberian gaji, ketersediaan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, ketersediaan tunjangan hari tua, suasana kerja yang nyaman, pemberian penghargaan.

### 5.2.1 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Perlu adanya perbaikan dan hal yang harus ditingkatkan lagi, terutama motivasi kerja di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” sangat berpengaruh untuk koperasi yang lebih maju, sebaiknya pengurus dapat memberikan penghargaan kepada karyawan agar termotivasi.
2. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”, sebaiknya pengurus dalam menjalankan perannya perlu melakukan pengendalian, pengawasan, dan pengarahannya dengan lebih baik lagi, lalu bisa juga pengurus memberikan penghargaan tambahan kepada karyawan. Karena jumlah pekerjaan rutin yang dikerjakan dengan cepat, jumlah pekerjaan sesuai dengan target, mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja dan kerjasama dalam bekerja dan dalam menyiapkan penyelenggaraan rapat kerja yang dikerjakan oleh karyawan dirasa masih kurang optimal, untuk itu karyawan perlu dibina oleh pengurus atau pihak koperasi agar hasil kerja yang ditargetkan akan optimal.

3. Sebagaimana yang telah diketahui dari hasil pembahasan mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” belum optimal, hal ini perlu ditingkatkan lagi sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih baik. Diharapkan pengurus dapat memberikan penghargaan kepada karyawan agar lebih semangat dan termotivasi.